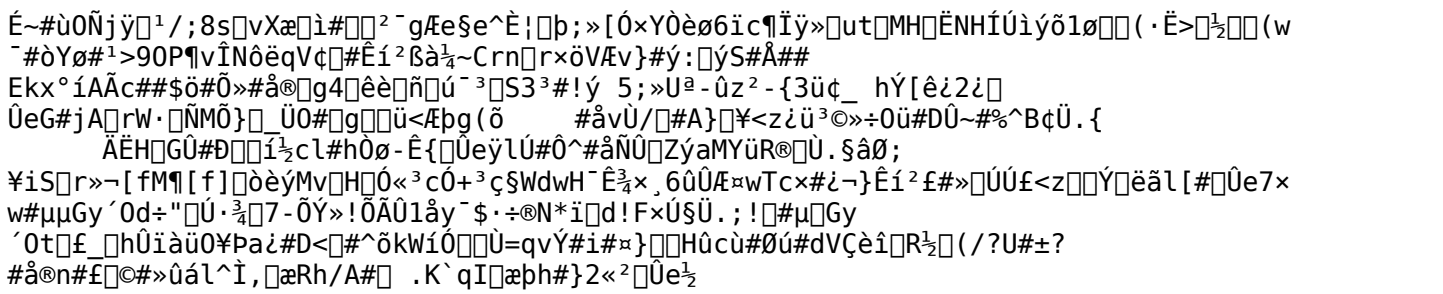

```
#####Ú#######=###ð#H####ó##########################□###########¨#L###LEARNING
METHODOLOGIES  AND PERFORMANCE  MEASUREMENT#IN  MILITARY  TRAINING##ª#
###M##########□###########¨#□###      Eduardo Salas, Ph.D.      #Kimberly
Smith-Jentsch, Ph.D.#Clyde Wetteland #Dan Dwyer, Ph.D.#Randy Oser#Janis A.
Cannon-Bowers, Ph.D.and Associates##ª#
###□##########ó##########################□###########¨#####OUTLINE##ª#
###############□###########¨#Y###I.Background  (Dr. Salas)II.    Individual and
team performance measurement#(Dr. Smith-Jentsch and Mr. Wetteland)III.
      Performance measurement for distributed teams#(Dr. Dwyer)IV.
Establishing a learning environment for JSIMS#(Mr. Oser)V. Guidelines, lessons
learned and future directions (Dr. Cannon-Bowers)V.  Questions and discussion
(All)##¡#*###Z###### ####2#################@###########ª#
###Z##########ó##########################□###########¨#####WHY MEASURE HUMAN
PERFORMANCE?##ª#
###############□###########¨#f###Assess readinessAssess training needsProvide
developmental feedbackDetermine training effectiveness##¡#####g#####@
##O#d#g#########ª#
###g##########ó##########################□###########ª#
###############□###########¨#Ã###1.Must consider multiple levels of measurement
2.    Must address process as well as outcome3.Must be able to describe,
evaluate, and diagnose performance 4.    Must provide a basis for
remediation##¡#####Ä###### ####K#Ä#########ª#
###Ä##########ó##########################□###########¨#####MEASUREMENT#TOOLS##
ª#
###############□###########ª#
##############ó##########################□###########¨#E###INDIVIDUAL AND TEAM
PERFORMANCE MEASUREMENT### Kimberly Smith-
Jentsch##¡#####F#########/##################ª#
###F###########□###########ª#
##############ó##########################□###########¨#####EBAT##ª#
###############□###########ª#
##############ó##########################□###########¨#####BENEFITS OF
EBAT##ª#
###############□###########¨#####Reliable descriptionsProvides focus for raters
Diagnosis of deficienciesLinkages between process and outcomeValid evaluations
Standardized opportunities to use skillsPracticalityReduces instructor workload
Instructional valueRelationship between objectives and
performance##¡#ì########@###O#######@###O#U#######@0##O#U#2#
%#####@###O#U#######@0##O#U#2#)#####@###O#U#
#####@0##O#U#2#######@###O#U#######@0##O#U#2#0#####@###O#U#####################
###%###############)######################################0#########ª#
##############ó##########################□###########¨#####RELIABLE
#DESCRIPTIONS##ª#
###############□###########ª#
##############ó#################   #########□###########¨#####DIAGNOSIS
OF#PERFORMANCE##ª#
###############□###########¨#□###Limited number of skills / dimensionsSpecific
behaviors vice overall dimensionsFrame of reference trainingWorkshopComputer-
based training##¡#*###m#####@ ##O#□#!#####@###O#m#######!#########ª#
###□##########ó#################
#########□###########¨#####TEAM PROCESSES##ª#
###############□###########¨#j###Proper phraseologyComplete internal and
external reportsBrevity / excess chatterClarity / garbled comms##¡#####k#####@
##O#□#k#########ª#
###k##########ó##########################□###########¨####COMMUNICATION##ª#
###############□###########ª#
##############ó#################
```